# 公司的培训工作总结

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-06-16

*公司的培训工作总结5篇总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，总结能够提升我们的书面表达能力，小编在此整理了公司的培训工作总结，供大家参阅，希望大家在阅读过程中有所收获!公司的培训工作总结1我厂在...*

公司的培训工作总结5篇

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，总结能够提升我们的书面表达能力，小编在此整理了公司的培训工作总结，供大家参阅，希望大家在阅读过程中有所收获!

**公司的培训工作总结1**

我厂在本年度依照公司的要求，在职工安全培训和技能培训工作上，完成了如下工作：

一、全员培训

对于工龄超过一年的员工，利用员工空余时间以及现有的培训设施，采取车间培训和班组培训相结合的方式进行。其中车间每月组织1次专题讲课，由技术员以上的人员担任讲师。在本年度共开展11次培训，参培人数达225人次;在班组培训上，每月每班开展不少于两次的培训活动,以集中授课或现场操作的方式进行,以现场实际为主,侧重生产中的故障处理情况、应知应会专业知识以及安全方面的相关培训。本年度我厂共开展班组培训175课时，参培人数达902人次。

二、导师带徒

对于新进员工，开展导师带徒培训。每个员工都由工作技能较高，经验丰富的导师来带。导师在月底制定出次月带徒指导内容和计划，徒弟根据指导内容编制出学习计划，报厂领导批准后执行。并在月底总结出本月徒弟的学习情况，交给车间培训负责人。培训负责人每月对导师的培训情况进行考核，考核项目主要包括培训计划、培训总结、导师责任心、徒弟成绩等方面。我厂在本年度内部学员有20人，外部学员有39人。各导师徒弟均按要求完成了教学计划，并在本年度共评出优秀导师30人次，并对排名落后的导师给予了取消导师津贴的考核。

三、特殊工种取证

在本年度我厂共有23人参加地面电工特种证的复审培训考核，有13人参加地面电工特种证的取证培训考核，2人参加起重机械作业工

种培训考核，均全部通过。这样我厂共有地面电工69人，均已取得特种工种上岗资格。

这一年来我厂的培训工作虽然取得一定的成效，但仍有以下不足：

一、实际操作培训抓的不够实。

虽然厂部要求班组要做好现场操作的培训，要对生产典型案例做好事故分析，提高职工的实际技能。班组也对此培训有了活动记录及培训内容的反馈，但厂部还需要对此项工作进行评估和考核，要形成一个闭环，切实做好实际操作的培训工作。

二、岗位培训抓的不够细。

没能充分依靠班组的力量，抓好关键岗位和重点岗位的培训。班组长是班组工作的组织者和指挥者，对班组工作负有全面责任，既是班组生产的核心，也是教育和组织岗位练兵的骨干。在职工岗位技能提高上，班组长起着极为重要的作用，其素质高低直接影响到班组群体素质的整体提升。因此对班组长的培训有待加强。另一方面，在培训上对安全培训、技能培训重视的多，对员工的企业文化教育、心理教育重视的少，从而忽视了员工综合素质的培养。

对于以上不足，我们会在新的一年培训工作中，一一改正，并落到实处，切实做好厂的培训工作。

**公司的培训工作总结2**

回顾20\_\_年培训工作，我们持之以恒贯彻落实建设学习型公司、培育学习型员工的精神，牢固树立“培训是生产力、是倍增的企业能力”，推动公司产品向更高目标发展作出了积极贡献。一年来，做了以下培训工作总结：

一、建立胜任素质为模型的储备干部培训体系，落实储备干部培训

基于目前员工流动性强的特点，选拔和培训储备干部，为公司解决基层管理人员流动而带来的不稳定弊端，通过选拔培训具备基层管理水平的队伍，实现基层管理资源持续发展，将培训储备干部作为培训工作的重点。在储备干部的培训过程中不断分析和完善培训体系，目前已建立和完善以能力素质为模型的储备干部体系，培训课程覆盖生产管理、现场管理、物料管理、品质管理、公司文化宣传、员工素质培养等内容，并成功举办两期储备干部培训，并起到积极的效果。培训合格的25名储备干部在各自的岗位上起到了积极的带头作用。

二、开展“创建学习型组织，争当学习标兵”的读书活动

为了鼓励各管理人员加强自我学习和提高管理能力，5月份在公司内部部门主管以上成员之间开展了为期一个月的“创建学习型组织，争当学习标兵”学习活动，参与读书活动的成员为28名，通过对“卓有成效的管理”的读书活动，各管理人员对管理有了较全面的了解，同时也理论联系实际，将所学的知识运用到工作中。读书活动的开展启发了员工培训的灵活方式，即经济又实惠。

三、坚持“培训是企业生产力、是倍增的企业能力”落实全员培训工作

目前员工流动性较强是社会化的趋势，我们努力通过培训来解决员工快速流动而带来的问题。在20\_\_年中，我们培训一线新员工达到2535人次，年平均每个工作日培训达到9.75人次，新员工的培训覆盖率达到了100%;培训的内容覆盖了公司的制度，实际操作和质检验等多方面;一线员工的培训侧重新进员工的培训，同时也加强了在线员工的技能提高、转岗培训等;做到员工的能力在厂前得到培训，在生产过程中得到相应提高，达到提高企业生产力。

四、外培内训相结合，重点提升专业技能

组织公司各部门各成员参加各类外培活动，在坚持少花钱多办事，不花钱能办事的原则下，20\_\_年度共组织外培40人次，课时共计340小时，覆盖公司的各职能部门，课程涉及企业管理，生产管理，品质管理，工艺工程、供应商管理等等，各类外培学习为员工的管理水平和专业技能的提升提供了帮助，参与外培的成员积极反馈外培学习的收获。

五、坚持日常阅读，提高员工队伍素质

20\_\_年期间坚持在员工间开展每周一读，每周一读的主题丰富多彩。内容涉及企业管理、员工个人修养等方面，每期主题能与公司当前的实际情况紧密结合，通过每周一读，各成员能启迪自己的管理思路，提高个人的素质修养，为各位的工作和生活能提供一定的帮助。

六、存在的不足

20\_\_年的培训侧重在新员工的培训和储备干部，其他管理人员的培训，专业技术人员的培训存在一定的局限性，造成的原因有一下几个方面：

1、专业技术人员的培训公司内部缺乏资源，在公司内部没有合适能承担内部技术能力培训师。有能力的技术人员其培训员工的方法和技巧欠缺。

2、目前提高专业技能的外培针对性也不强，且费用昂贵，就当前公司的实际情况不适合大力推广技术外培;

3、以能力为模型的培训目前只在储备干部和班长长之间建立，其他岗位的培训系统性不强，培训的知识比较零散;

4、资金的.限制，部分需要外培的课程难以得到落实。如培训师的培训对于公司的内训工作开始是有必要的，但是由于资金的限制，没有得到相应的外培资源。

七、明年工作计划

1、全面建立以能力素质为模型的员工培训体系

由于胜任素质模型中所提供的是行为化的胜任素质组合和要求，因此它能够保证培训与开发的重点放在相关的行为和实际技能上，使得企业培训体系的设计有了全新的设计核心和方向。这对于确保培训与开发目标的达成具有非常直观的效果。基于胜任特征模型的员工培训体系可以提升培训的成效、可以帮助企业规避人才流失的风险，同时可以使培训成果及时转化为工作行为表现的改善。目前已运用在储备干部和班组长培训体系中，且收到了良好的效果，计划20\_\_年在全员工中建立和落实已胜任素质为模型的培训体系。

2、切实落实“你需求、我计划;我培训、你学习”的全员培训，培训计划、培训实施、培训记录评估过程坚持“三基、三严、三适”。

结合公司战略、员工绩效目标、岗位胜任能力要求及员工个人发展需求，运用培训需求分析的多种方法，了解培训需求，制定培训计划。确保培训计划符合“你需求、我计划;我培训、你学习”。做到培训与实际需求想结合，培训开展有序进行。培训计划符合“三基”即岗位基本的技能，员工基本素质、公司基本要求;培训过程做到“三严”即严肃课堂纪律、严谨的教学态度、严格的教材组织，确保培训效果能得以达成;培训记录和培训效果体现三“适”即适时地用适宜的方式体现培训内容的的适用性。

3、打造专业内培培训师队伍，为公司持续的内部培训提供必要的资源，实现内部培训有序进行。

培训是员工最好的福利，也是公司最长远的投资。随着公司的发展，员工队伍不断扩大，新员工所占比例大，公司各班组对员工的培训要求就越来越高，培训的内容越来越广。目前公司培训的方式有外部培训和内部培训，外部培训比较注重理念，虽能给公司接触到更广泛的领域与视野，但由于该培训方式成本高，培训的人员会比较少，无法满足公司发展对人员培训的需求;内部培训比较注重实务，不仅能有效降低培训成本，而且培训更有针对性、实效性、及时性;目前公司各班组进行培训也是以内部培训为主。所以建立专业化的内部培训师队伍十分必要。培训一批具备专业能力的内部培训师，可以实现公司内部培训的有序进行。

**公司的培训工作总结3**

转眼间，20\_\_年已悄然走来，20\_\_年，综合办培训围绕公司经营目标，在公司的领导关心和帮助下，在全体员工的不懈努力下，圆满完成了全年的培训任务。为了总结经验，寻找差距，现将一年来的工作总结向如下：

一、培训工作情况：

20\_\_年综合办培训与其他部协作共举办了员工培训二十期以上，共四百多人人次参加，每届培训合格率达90%以上，基本达到了目标要求;(其中包括全公司员工消防知识，消防实战练习)。

二、培训工作分析：

1、20\_\_年的培训工作比起20\_\_年相比有了较大的进步，无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的增长幅度。一是：对一线操作人员开展技能培训，做到持证上岗;对管理人员进行现代管理理念和管理方法的培训;二是：全员培训,对所有员工进行安全教育、法律法规教育、企业文化构建与出国留学团队协作教育与培训;三是：脱产和半脱产培训,学校将参培人员送到其它培训机构或规模企业，接受创新思想和技术提高培训。

2、完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。综合办建立了职工学校，利用职工学校平台，在总结了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化管理。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式：20\_\_年的培训工作，我们主要采取幻灯片、理论与实践相结合的方式来提高培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，在投入工作。

三、培训工作存在的问题与不足：

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好与学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。

2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的1个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

4、实施培训的针对性不好，后续效果评价不到位目前培训整体还是停留在推的阶段，培训计划更多地靠主管部门去督促和实施，相对缺乏对业务的支持，针对性不强。

5、内部授课老师技巧普遍不高，有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，所以，以上需要改善，进一步规范内部讲师管理，提升内部讲师授课水平，推行内部讲师认证，真正打造一支合格称职的讲师队伍。

以上是我对培训工作的总结，认真进行总结是一个不断学习和提高的过程，只有在实际工作的过程中不断总结，通过总结寻找工作中的规律，从而培养和提高工作效率及完成工作能力。

**公司的培训工作总结4**

公司安排我本月3号培训，我首先感谢公司给予的这次难得的机会，虽然只有短短的一天时刻，但是我觉得在这一天我得到了一个充分的学习的机会，学到了很多在工作和生活中遇到的问题。下方我就谈谈这次培训的一些体会。

一、成功从优秀员工做起。享受生命中的喜悦

主要讲了优秀员工必备的五大关键，分别是潜质、结果、专注、道德、态度。我想这也是一个员工需要具备的最基本的条件。

二、优秀员工的五大准则。

1、凡是负职责，关于凡是负职责这也是我们在工作中具备的一个很重要的条件，首先作为基层员工的我们，就要负起基层的责任，这也有利于我们的成长和自生潜质的一个提升，这样老板才会放心。

2、凡事顾客之上，顾客，我想不不管在什么行业或者领域都会有的一个主角，为他们服务是我们的目标，服务好才是一个好的结果，我们要把服务做成款待，这样我想我们的客户不满意也不行。

3、凡事高标准要求，这个是对我们自身的一些要求，什么是高标准，老师举了这样一个例子“普通人将就，成功者讲究。”也可以这样去说，就是严格要求自己，从小事做起，每日必问，这天我那里做的很好，这天我那里还能够做的更好。这样慢慢我们就能养成高标准要求自己了。

4、凡事要主动用心，俗话说：“看法决定活法”在工作中，只要是自己的事，我们就要主动去把他完成，然后让领导检查确认，不好让领导去催你，这样领导会对我们做事在时刻上来说是很放心的。如里连这一点都做不到，何谈优秀啊，在工作中主关键是主动还是被动，如果是被动做成了也是牺牲，如果是主动做不成也是幸福的。因此但是是在什么时候，我们做事都要用心主动去对待，这样我想我们会工作的很简单，很快乐的。

5、凡事团队第一，团队在一个企业中是扮演着很重要的主角的，首先我们要在这个团队中能发挥作用，务必要学会沟通，学会团结，只有所有人团结起来，才能把事做好，要取长补短，我想别人身上的不足就是我坐在的价值，团队核心成员要明确团队成员具有的优势和劣势、对工作的喜好、处理问题的解决方式、基本价值观差异等，透过这些分析，最后获得在团队成员之间构成共同的信念和一致的对团队目标的看法，以建立起团队运行的游戏规则，透过分析团队所处环境来评估团队的综合潜质，找出团队目前的综合潜质对要到达的团队目的之间的差距，以明确团队如何发挥优势、回避风险、提高迎接挑战的潜质。要这样去想我们才能真正的融入团队合作，才能发挥团队作用。

三、优秀员工的五大心态。

1、有事业心，把工作当作事业对待，踏踏实实，荣辱与共，才会共同提高，共铸辉煌。把工作当作工作来做，上一天班，拿一天工资，只会一世平庸，碌碌无为。

2、有付出心，没有付出，就没有收获。先付出，后收获。付出越多，收获越大。

3、有学习心，学习决定成长，学习的速度决定了成长的速度。此刻的学习，会很快有回报，俗话说活到老学到老。

4、有长远心，切短期的利益要服从于长期利益凡事看长远，不计划眼前的利益得失。

5、有感恩的心，对我来说这个个性重要，人只要学会感恩，你的人生将会很精彩，感恩父母，他们给了我生命、感恩老师，他们教会了我做人的道理和知识、感恩自己的对手，他们让我们有了竞争力，去拼搏去奋斗、感恩老板，是他给了我们养家糊口，实现人生价值的工作。太多太多的感恩，是用语言表达不完的，总之一名话，我们要怀着一颗感恩的心去应对所有的一切，去做所有的事。在培训过程当中，我所遇到的每一位参训者都流露出用心、乐观、向上的心态，我认为，持续这种心态对每个人的工作、生活都是至关重要的。最后，要建立一支高绩效团队，不仅仅仅是团队领导的事，而是团队里每一个人的事，充分调动团队每一个人用心参与团队建设和未来的发展，大胆创新、不断进取，团队成员才会为了团队目标共同奋斗、共同发奋，才能营造一支和谐、高效的团队。

以上就是我这一天所学到的东西，和我自己的一些体会和想法。十分感谢公司给我们这次学习机会，对我们基层员工来说，受益匪浅，我会在以后的工作中去做到自己所学的，用心去做好每一件事。我想只要我做到这些，我必须会成为一名优秀的员工，一个优秀的人。

**公司的培训工作总结5**

通过此次培训，使得我对公司的概况和现阶段所面临的问题有了一个全新的认识与了解，明确了管理人员的定义及要求，为我下一阶段更好的完成本职工作指明了方向。

首先，安全是准绳，是一切的基础，箱量完成的再好，安全事故控制不好等于白干。这就需要我们员工，特别是管理人员起到模范带头作用，严格按照有关规章制度操作，严谨违章操作特别是管理人员带头违章，四班彭晶仲的事故案例给我们敲响了警钟。安全工作是一项长效化的管理工作，需要员工从本质上引起足够重视，做到珍惜自己、珍爱他人，这是安全工作最重要的使命之一，然而光靠安全监督部门去盯、去查可以说是机械化的，起不到很好的效果，很容易死灰复燃，但又非查不可，这也是管理人员的无奈。所以关键问题还是在于多给员工灌输安全思想，从其本质上将安全提升到与自己与家人相关的高度上，提高其主观能动性。

其次，沟通是桥梁，莫要小看沟通，实际生产过程中可以说每一项内容都直接或间接的包含沟通环节。沟通的好了安全事故发生的概率低了，效率提高了，能耗减少了等等。控制室往往在安全指令的同时缺少对现场操作环境的了解，缺少沟通导致收发箱效率不高，影响船期等不良后果。这其实是管理人员在平时的工作中忽视了对沟通的重视程度，又或者说想到了这个问题，光靠其提醒作用很有限，最终造成了控制室与现场生产的脱节，甚至发生各管个干活的情况发生，为自己干活，有别人的事情死活不管的倾向。这就需要我们管理人员

从问题的根源着手，平时多安全各项有益的活动，增进友谊，加强沟通，使员工明确团队的意义与作用，取长补短，集思广益，为安全生产打好基础。总之一句话：沟通靠盯是无用的，需要员工有集体归属感，有团队意识。

效率是金，效率体现在作业生产中的方方面面，首先从堆场来说，有无合理的规划和安排是关键，进箱分港分吨是否有效合理，船舶计划装卸船的位置是否落实到位，集中堆放等问题都是围绕效率来展开，集装箱码头有无竞争力，效率是很重要的指标之一，我们现阶段所做的工作也是围绕效率二字而开展。从码头现场作业情况来说，效率的提高体现在：作业安排是否合理有效，堆场动态是否关心到位，现场责任与安全措施是否落实到位，交接班效率等方面。我对效率的理解为：效率不是说箱子装卸的快，收发的快就是效率高，效率的提高是一个综合体，决定于前、中、后三道工序，前面先要有好的计划和安排，其次要有好的落实方，有好的建议及对策来实现效率的提高，再次，效率的提高要和安全事故及能耗成反比。在我平时工作过程中，根据不同船舶的不同要求耐心细致地配载，处理好码头翻箱率与船公司船高标准严要求之间的平衡点，近期对配载工作提出了更高的要求，为此我也将加强沟通与协调，养成进一步看问题的习惯，不断提高自身解决问题，处理问题的能力，将工作做到最好。

**公司的培训工作总结**

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找